

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARAWAN BAGIAN BENGKEL PADA PT. NASMOCO PEMUDA SEMARANG

Windi Mahastuti¹, Sariyadi² and Reny Shinta Dewi³
d2d607054100289@gmail.com

Abstract

Human resource management plays an active role in improving employee performance through a number of variables that influence it, including motivation, work discipline, training and employee performance. PT. Nasmoco Pemuda Semarang is a private company which is engaged in the sale and repair of Toyota brand cars. But there are still some problem regarding employee performance workshop in PT. Nasmoco Pemuda Semarang who do not reach the standard. So that this research can provide insight about the constraints experienced by employees of the workshop PT. Nasmoco Pemuda Semarang..

This performance type of research is used an explanatory research approach to the 42 respondents with sampling techniques saturated. Data collection techniques in this study use interviews, questionnaires and literature study. The data obtained were analyzed quantitatively by using tools such as cross-table analysis, test validity, reliability testing, simple linear regression, multiple linear regression and hypothesis testing with the t test and F test.

Results of statistical analysis known simple linear regression equation between motivation and performance of employees is $Y = 13.710 + 0.274 X_1$, then the discipline of working with employee performance equation is $Y = 12.280 + 0.563 X_2$. While the training with employee performance is $Y = 17.258 + 0.438 X_3$. Together - equal influence motivation, work discipline and training on employee performance can be determined by using linear analysis. The result of the calculation is $Y = 9.651 + 0.171 X_1 + 0.190 X_2 + 0.172 X_3$.

The conclusion of this study is that there is a positive correlation between motivation, disiplin work and training on employee performance workshop part of PT. Nasmoco Pemuda Semarang. Recommendations for improving employee performance in order to improve the company's attention to motivation, work discipline and training that will ultimately improve the performance of employees.

Keywords : *motivation, work discipline, training, performance*

Abstraksi

Manajemen sumber daya manusia berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui sejumlah variabel-variabel yang mempengaruhinya termasuk motivasi, disiplin kerja, pelatihan dan kinerja karyawan. PT. Nasmoco Pemuda Semarang merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa penjualan dan perbaikan mobil merek Toyota. Namun masih terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan bagian bengkel PT. Nasmoco Pemuda Semarang yang belum mencapai standar kinerja. Sehingga penelitian ini dapat memberikan pandangan mengenai kendala yang di alami oleh karyawan bagian bengkel PT. Nasmoco Pemuda Semarang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan tipe explanatory research terhadap 42 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa tabel silang, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F.

¹Windi Mahastuti, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, D2D607054100289@gmail.com

²Drs. Saryadai, M. Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S. Sos, M. Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Hasil analisis statistik diketahui persamaan regresi linier sederhana antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah $Y = 13,710 + 0,274 X_1$, kemudian disiplin kerja dengan kinerja karyawan persamaannya adalah $Y = 12,280 + 0,563 X_2$. Sedangkan untuk pelatihan dengan kinerja karyawan adalah $Y = 17,258 + 0,438 X_3$. Secara bersama – sama pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis linier berganda. Hasil perhitungannya adalah $Y = 9,651 + 0,171 X_1 + 0,190 X_2 + 0,172 X_3$.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif antara motivasi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian bengkel PT. Nasmoco Pemuda Semarang. Saran untuk peningkatan kinerja karyawan agar perusahaan meningkatkan perhatiannya terhadap motivasi, disiplin kerja dan pelatihan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

Kata kunci : motivasi, disiplin kerja, pelatihan, kinerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk menciptakan kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menciptakan kinerja terbaik tersebut. Penerapan manajemen sumber daya manusia bermanfaat untuk mengelola semangat, keterampilan, serta keahlian karyawannya dengan banyak cara yang dapat membuat karyawannya tersebut dapat bekerja dengan nyaman. Manajemen sumber daya manusia berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui sejumlah variabel-variabel yang mempengaruhinya termasuk motivasi, disiplin kerja, pelatihan dan kinerja karyawan.

Kinerja yang tingkat tinggi menurut Kottze (dalam Wibowo, 2009:3) adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dikatakan tinggi jika karyawan mempunyai tingkat kehadiran yang tinggi (tidak pernah membolos, datang dan pulang kerja sesuai ketentuan perusahaan), karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara baik untuk penyelesaian pekerjaan, serta frekuensi kesalahan yang jarang terjadi atau bahkan tidak pernah. Mangkunegara (2012:17) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja mencakup sebagai berikut: kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Umar (1999:266), membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut: mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran (absensi), sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Beberapa teori motivasi menyebutkan bahwa dengan motivasi akan muncul dengan kesempatan dan rangsangan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2012:61).

Jika membicarakan mengenai kinerja karyawan biasanya selalu diikuti oleh disiplin. Bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik, disiplin bertujuan untuk memperkuat pegawai mempertahankan kinerjanya yang baik. Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki kinerja yang tidak mencapai target atau standar bertujuan untuk memperbaiki kinerja di tahun mendatang (Wirawan, 2009:138). Adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi setidaknya orang yang disiplin dapat meminimalisasi terjadinya sanksi atau hukuman karena pelanggaran peraturan.

Menurut Manullang (2004:203), pelatihan diartikan sebagai imbalan kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai

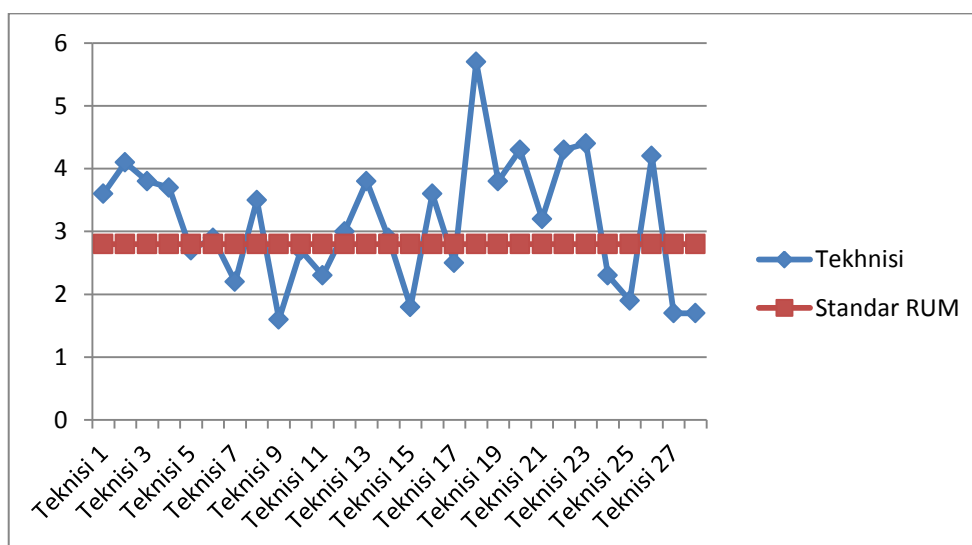
sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. Pelatihan dikatakan baik apabila karyawan bekerja sesuai dengan metode atau teknik yang di berikan perusahaan, karyawan mampu menyerap materi yang diberikan instruktur sewaktu pelatihan diadakan, karyawan mampu mengoperasikan atau menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh perusahaan. Program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM yang ada sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo (2003 :134), pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Untuk itu pelatihan karyawan sangat diperlukan untuk memperkecil atau menghilangkan *training gap* antara kinerja faktual dibandingkan terhadap kinerja idealnya sehingga pada akhirnya akan dicapai kinerja karyawan yang tinggi.

PT. Nasmoco adalah perusahaan dagang dan jasa yang melayani mobil merek Toyota terkemuka dan sudah memiliki posisi dalam jajaran bisnis. PT. Nasmoco Pemuda Semarang sendiri telah mengupayakan berbagai cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 10 Oktober 2013 bersama Asisten Kepala Bengkel PT. Nasmoco Pemuda Semarang, Bapak Benny Martha Dinata, S. Kom, S. Ikom. masih terdapat sebagian karyawan yang belum bisa disiplin dan juga sebagian karyawan yang belum bisa memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh PT. Nasmoco Pemuda Semarang. Namun upaya-upaya yang telah dilakukan dirasa masih kurang efektif.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan oleh peneliti di atas maka faktor motivasi, disiplin dan pelatihan diduga mempunyai pengaruh yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diasumsikan, bila motivasi tinggi, disiplin yang tinggi dan disertai dengan pelatihan yang baik, maka akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Untuk itu peneliti mencoba melaksanakan penelitian pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN BENGKEL PADA PT NASMOCO PEMUDA SEMARANG”**.

Permasalahan yang ada pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang adalah pencapaian nilai standar kinerja yang terus mengalami fluktuasi dan terdapat beberapa karyawan bagian bengkel tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Berikut ini adalah grafik volume pencapaian standar kinerja oleh teknisi pada tahun 2012.

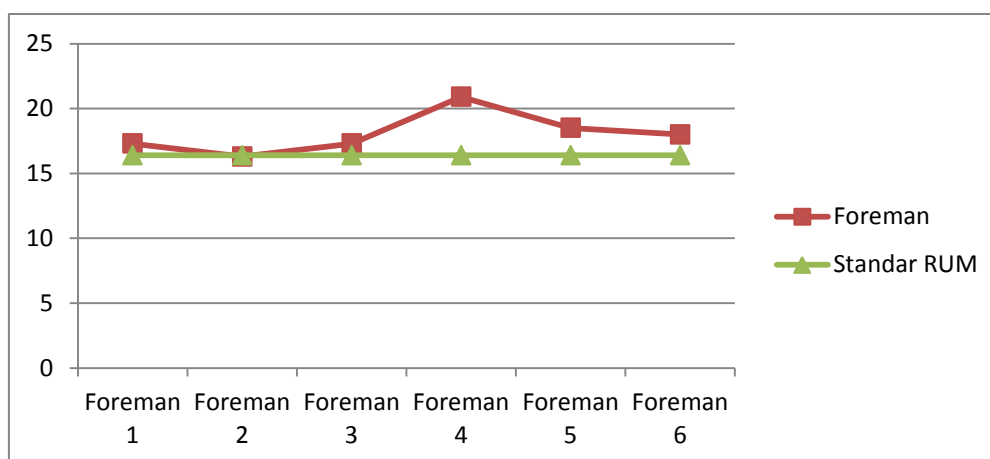
Tabel 1.1. Volume Pencapaian Standar Kinerja oleh Teknisi Pada Tahun 2012



Sumber : Data Primer yang Diolah 2014

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan data kinerja karyawan bagian bengkel PT. Nasmoco Pemuda Semarang untuk karyawan tekhnisi. Pada tabel 1.1 tersebut terlihat bahwa masih ada beberapa orang karyawan yang masih belum memenuhi standar atau target yaitu sebanyak 11 orang. Nilai RUM terendah yang dimiliki oleh karyawan bengkel yaitu 1.6 dan nilai tertinggi mencapai 5.7 pada tahun 2012. Perhitungan ini didapat dari hasil pembagian antara jumlah *unit entry* yang dikerjakan dalam satu tahun dibagi dengan jumlah hari kerja pada tahun 2012 (270 hari). Meski demikian, nilai rata-rata baik *unit entry* maupun rata-rata RUM masih bisa melebihi standar yang telah ditetapkan. Adapun rata-rata *unit entry* karyawan bagian bengkel pada tahun 2012 adalah 876 unit mobil. Sedangkan rata-rata RUM karyawan bagian bengkel pada tahun 2012 adalah 3,18 unit. Beberapa karyawan yang masih belum memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor . Misalnya saja seperti motivasi yang kurang atau jarang mengikuti pelatihan sehubungan dengan pekerjaannya. Selain itu ada juga sebagian karyawan yang datang terlambat bahkan tidak masuk kerja yang tentu saja sangat mempengaruhi *unit entry* yang akan diakumulasikan dalam satu tahun.

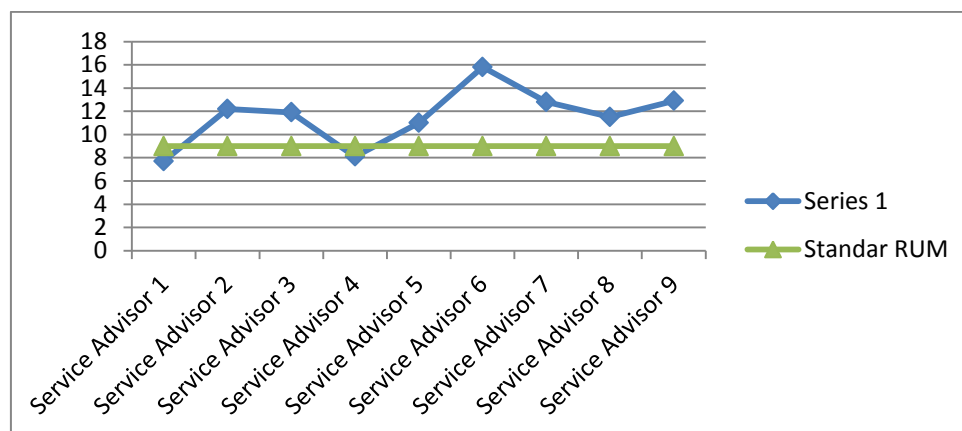
Tabel 1.2. Volume Pencapaian standar Kinerja oleh Foreman Pada Tahun 2012



Sumber: Data Primer yang Diolah 2014

Pada tabel 1.2 menunjukkan data kinerja karyawan bagian bengkel PT. Nasmoco Pemuda untuk foreman. Pada tabel 1.2 terlihat bahwa ada 1 orang karyawan foreman yang belum memenuhi standar. Nilai RUM tertinggi yang dapat dicapai adalah 20.9 unit. Sedangkan nilai RUM terendah untuk karyawan foreman adalah 16.3 unit. Selain itu nilai rata-rata unit entry untuk karyawan foreman bagian bengkel adalah 4877 unit dan 18.0 untuk rata-rata RUM. Dasar perhitungan untuk karyawan foreman adalah jumlah unit entry dalam 1 tahun dibagi dengan jumlah hari kerja pada tahun 2012 (270 hari). Dikarenakan seorang karyawan foreman mengepalain 6 orang tekhnisi maka standar kinerja 1 orang karyawan tekhnisi dikalikan 6 yaitu 16.4 sebagai nilai standar kinerja bagi seorang foreman.

Tabel 1.3. Volume Pencapaian standar Kinerja oleh Service Advisor Pada Tahun 2012



Sumber: Data Primer yang Diolah 2014.

Pada tabel 1.3 menunjukkan data kinerja karyawan bagian bengkel PT. Nasmoco Pemuda untuk *service advisor* (SA). Pada tabel 1.3 terlihat bahwa ada 2 orang karyawan *service advisor* (SA) yang belum memenuhi standar. Nilai RUM tertinggi yang dapat dicapai adalah 15.8 unit. Sedangkan nilai RUM terendah untuk karyawan *service advisor* (SA) adalah 7.7 unit. Selain itu nilai rata-rata unit entry untuk karyawan *service advisor* (SA) bagian bengkel adalah 2905 unit dan 11.5 untuk rata-rata RUM.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karawan

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, disiplin, dan pelatihan yang diikuti (Wibowo, 2012:79).

Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Handoko, 2004: 104).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan (Mathis and Jackson, 2002:314).

Pelatihan

Menurut Jiwo Wungu dan Brotharsojo (2003:14), pelatihan pegawai (*training*) adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Menurut Sugiyono (2008:51) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pokok permasalahan penelitian, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Diduga motivasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Diduga disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Diduga pelatihan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
4. Diduga motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pelatihan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2006 : 10) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang. Jumlah karyawan tetap bagian bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang adalah 42 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau penelitian populasi (*population research*) yaitu pengambilan sampel pada seluruh populasi yang ada (Sugiyono, 2006 : 70). Pemilihan sampel dilakukan dengan syarat-syarat karyawan telah menjadi karyawan tetap pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang dan dapat di wawancara.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dan *guiding question*. Keseluruhan data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya atau objek penelitian. Metode analisis data menggunakan analisis regresi. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.4 Hasil Penelitian

| No | Uji Hipotesis | Hasil | | | | Keterangan Hipotesis |
|----|--|----------|-------------|----------|----------|----------------------|
| | | Korelasi | Determinasi | t Hitung | F Hitung | |
| 1 | Motivasi terhadap Kinerja Karyawan | 0,603 | 36,3% | 4,778 | - | Ha diterima |
| 2 | Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 0,574 | 33% | 4,436 | - | Ha diterima |
| 3 | Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan | 0,437 | 19,1% | 3,076 | - | Ha diterima |
| 4 | Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan | 0,643 | 41,3% | - | 8,917 | Ha diterima |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2014.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa seluruh nilai t hitung dari setiap variabel > t tabel (2,0211). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung (8,917) > F tabel (2,449). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat hubungan kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,603. Variabel motivasi berkontribusi sebesar 36,3% dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dan pelatihan mempunyai hubungan yang sedang atau cukup kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi masing-masing sebesar 0,574 dan 0,437.

Variabel motivasi mempengaruhi keputusan pembelian sebesar 33% dan pelatihan lebih rendah yaitu sebesar 19,1%.

Terdapat pengaruh yang kuat antara variabel motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,643. Secara keseluruhan variabel motivasi, disiplin karyawan dan pelatihan berkontribusi sebesar 41,3% dalam mempengaruhi kinerja karyawan bagian bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi karyawan bagian bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang dapat dikategorikan tinggi. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel motivasi karyawan bagian bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang yang menyatakan bahwa motivasi kerja tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang cukup baik. Namun masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan hasil kurang baik antara lain : motivasi dalam pemberian insentif, kesesuaian penghargaan dengan prestasi kerja, dukungan perusahaan terhadap peningkatan karier, bimbingan atasan ketika mengalami kesulitan, dukungan rekan kerja terhadap pekerjaan, kekompakan dalam pekerjaan kelompok.
2. Disiplin kerja karyawan bagian bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang dapat dikategorikan baik. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel disiplin karyawan bagian bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang yang menyatakan bahwa disiplin kerja baik sehingga menghasilkan kinerja yang cukup baik. Tingginya tingkat kedisiplinan karyawan disebabkan karena karyawan mau mematuhi dan memahami peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, tidak melakukan pelanggaran, bekerja secara tepat waktu dan profesional, dan tidak melakukan hal-hal yang menyebabkan terhambatnya suatu pekerjaan. Sedangkan beberapa indikator yang dinilai masih kurang antara lain : indikator tentang frekuensi keterlambatan dan frekuensi alpha dalam 1 bulan terakhir, pemahaman standar prosedur kerja, serta frekuensi melakukan kesalahan.
3. Pelatihan karyawan bagian bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang dapat dikategorikan baik. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel pelatihan karyawan bagian bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang yang menyatakan baik. Pelatihan yang baik dapat tercapai karena waktu penyelenggaraan pelatihan telah sesuai, materi program pelatihan juga telah sesuai, penyampaian materi mudah untuk dipahami, kejelasan instruktur dalam menyampaikan materi, ketepatan metode pelatihan, dan kelengkapan sarana dan prasarana yang baik. Meskipun masih terdapat 1 indikator yang dinilai kurang baik, yaitu indikator tentang kelengkapan sarana dan prasarana pelatihan.
4. Kinerja karyawan bagian bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang masih memiliki indikator tentang kesesuaian waktu pelaksanaan pelatihan dan kuantitas pencapaian target di nilai kurang baik, namun secara keseluruhan dapat dikategorikan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan kategorisasi variabel kinerja karyawan bagian bengkel pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang yang menyatakan baik Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan yaitu tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu sesuai standar kerja, frekuensi komplain terhadap hasil kerja, frekuensi pencapaian standar kerja, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, kuantitas pencapaian target, dan kualitas pencapaian target perusahaan di PT. Nasmoco Pemuda Semarang adalah baik.
5. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel motivasi mempengaruhi kinerja sebesar 36,3%, sedangkan sisanya sebesar 63,7% di pengaruhi oleh variabel lain.
6. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja sebesar 33%, sedangkan sisanya sebesar 67% di pengaruhi oleh variabel lain.

7. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel pelatihan mempengaruhi kinerja sebesar 19,1%, sedangkan sisanya sebesar 80,9% di pengaruhi oleh variabel lain
8. Variabel motivasi, disiplin dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi, disiplin kerja dan pelatihan, mempengaruhi kinerja sebesar 41,3%, sedangkan sisanya sebesar 58,7% di pengaruhi oleh variabel lain. Kondisi ini mengandung arti jika semakin tinggi atau baik motivasi, disiplin dan pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Motivasi secara umum sudah menunjukkan kondisi yang tinggi. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan peluang yang lebih terbuka bagi setiap karyawan untuk mendapatkan peningkatan karier, terutama bagi karyawan baru. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan kesulitan-kesulitan yang di alami oleh karyawan, seperti perhatian dan bantuan dari atasan dalam membimbing karyawan ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Selain itu, dukungan rekan kerja dan kekompakan dalam pekerjaan perlu ditingkatkan lagi dengan cara memberikan pekerjaan kelompok atau mengadakan kegiatan *outbond* agar solidaritas antar karyawan semakin erat. Sehingga dalam pekerjaan ke depannya akan lebih baik dalam pekerjaan kelompok dan saling mendukung.
2. Kedisiplinan kerja secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik. Untuk itu upaya mempertahankan kondisi tersebut harus selalu dilakukan. Dalam meningkatkan disiplin kerja agar lebih baik dan penerapannya sesuai, hendaknya perusahaan memberikan pengawasan yang lebih ketat dalam setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.
3. Pelatihan secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik. Namun perusahaan harus tetap mempertahankan atau berusaha meningkatkan efektifitas pelatihan terhadap karyawan. Dalam meningkatkan pelatihan karyawan agar lebih baik dan penerapannya sesuai , dapat di lakukan dengan cara memberikan evaluasi penilaian di setiap akhir penyampaian materi selama pelaksanaan pelatihan. Sehingga perusahaan dapat mengetahui kekurangan pelatihan dan harapan karyawan terhadap pelatihan yang telah di laksanakan.
4. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerjanya maka manajemen perusahaan harus memberi porsi lebih besar atau lebih mengutamakan penerapan pelatihan yang lebih baik di perusahaan, karena pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan lebih rendah daripada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Selain ketiga faktor tersebut, bagi penelitian selanjutnya di harapkan untuk memperhatikan dan meninjau kembali faktor-faktor atau variabel lain yang berkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Faktor-faktor tersebut diperhitungkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Universitas Trisakti.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung.2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Grasindo.

- Brotoharsojo, Jiwo Wungu & Hartanto. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Garry. 1997. *Manajemen Personalia Teknik & Konsep Modern*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Garry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta : PT. Indeks.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Fuanida, Afni. 2012. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang)*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greeberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P., Drs., H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indrawijaya, Adam I., MPA.1989. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- L. Mathis, Robert & John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi 10. Terjemahan Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P dan Winong Rosari*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moekijat, Drs. 1990. *Kamus Manajemen*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 1986. *Manajemen Personalia. Edisi 3*. Yogyakarta : BPFE.

- Rispati, Firsahadi. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang)*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Siagian, P. Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri. 1989. *Metode Pengolahan Data*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Syarofina, Ulfa. 2012. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan Bagian Produksi CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi & peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 1999. *Sumber Daya dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.